

0-792368

На правах рукописи

Калинина

КАЛИННИКОВА ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ
НА ОСНОВЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ
(по материалам предприятий
легкой промышленности Ульяновской области)**

Специальность 08.00.05 - Экономика и управление
народным хозяйством:
экономика, организация
и управление предприятиями,
отраслями, комплексами
промышленности;
экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Ульяновск 2009



Работа выполнена в Ульяновском государственном техническом университете

Научный руководитель - кандидат экономических наук, доцент
Волкова Елена Александровна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Гагаринская Галина Павловна

кандидат экономических наук, доцент
Тюкавкин Николай Михайлович

Ведущая организация - Южно-Уральский государственный
университет, г. Челябинск

Защита состоится 25 июня 2009 г. в 12 ч. на заседании диссертационного
совета Д 212.214.03 при Самарском государственном экономическом
университете по адресу: ул. Советской Армии, д. 141, ауд. 325, г. Самара,
443090

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке
Самарского государственного экономического университета

Автореферат разослан 23 мая 2009 г.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000712536

Ученый секретарь
диссертационного совета

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Волкова'.

Волкова Е.В.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Становление новой модели социально-экономического развития страны и интенсивность глобальных процессов обусловили необходимость изменений в теоретических и научно-практических взглядах на обеспечение конкурентоспособности хозяйствующих субъектов. Возникли предпосылки для выявления факторов, определяющих конкурентоспособность товаропроизводителей, функционирующих в отечественной хозяйственной системе. Конкурентные преимущества получают те предприятия, которые обеспечивают более высокую производительность труда, лучшее качество продукта, эффективное управление. Среди рассматриваемых факторов особое место занимает качество рабочей силы, характеризующееся уровнем профессионального развития работников и составляющее конкурентное преимущество предприятия. Какими бы новыми ни были технология и техника и благоприятными внешние условия, без работников, готовых и способных включить свою энергию, квалификацию в выполнение определенных функций, предприятие не сможет обеспечить свою конкурентоспособность. Человек является главной движущей силой в достижении целей, поставленных собственником и менеджером. Хорошо подготовленный работник с высоким уровнем мотивации на качественную и успешную работу представляет не меньшее богатство, чем новейшее оборудование и передовая технология.

Актуальность темы исследования усиливается тем обстоятельством, что научно-технические достижения, создание глобальных рынков новых продуктов и технологий, реализация новейших изобретений, явились предпосылкой формирования на промышленных предприятиях целостной системы действий по повышению качества рабочей силы и своевременному приобретению знаний, которые становятся одним из основных условий развития материального и нематериального производства, обеспечивающих рост конкурентоспособности предприятия. Спорные вопросы в понимании дефиниции конкурентоспособности предприятия, множественность и разноплановость существующих подходов к ее оценке повышают значимость данного исследования.

Анализ конкурентоспособности предприятия чаще всего носит фрагментарный, описательный характер без должного внимания к обоснованию выбора показателей, характеризующих содержание и динамику его конкурентных преимуществ. Это в полной мере относится к большинству предприятий легкой промышленности, на которых отсутствуют целенаправленные и комплексные подходы к решению данной проблемы.

Вышеперечисленное требует комплексного организационно-экономического анализа рассматриваемой проблемы, выявления каузальных связей обеспечения конкурентоспособности предприятия и по-

вышения качества рабочей силы, построения моделей управления повышением качества рабочей силы.

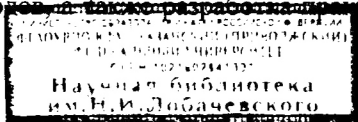
Степень разработанности проблемы. Исследованию сущности конкуренции и конкурентоспособности посвящены работы ученых-экономистов различных школ и направлений экономической мысли: С. Брю, Э. Долана, Дж. Кейнса, А. Курно, К. Маркса, А. Маршалла, Дж. Милля, Ф. Найта, М. Портера, Д. Риккардо, Дж. Робинсона, А. Смита, Ф. Хайека, Э. Чемберлина, Й. Шумпетера и др.

Особый вклад в разработку проблем управления, оценки, создания эффективного механизма обеспечения конкурентоспособности предприятий внесли такие отечественные и зарубежные авторы, как Г.Л. Азоев, И. Ансофф, Ю.Т. Бубнов, В.А. Быков, Е. Визер, Е.В. Волкова, В.А. Винокуров, М.И. Гельвановский, М.Г. Долинская, Л.В. Донцова, И.Л. Дулисова, А.П. Душко, М.О. Ермолов, П.С. Завьялов, П.У. Зилькарнаев, Л.Р. Ильясова, Т. Коно, Ж.-Ж. Ламбер, О.Г. Макаренко, М.Г. Миронов, В.М. Мишин, В.А. Осипов, Ю.Б. Рубин, А.З. Селезнев, И.В. Сергеев, С.Г. Светульников, И.А. Соловьев, А. Стрикленд, Б.Я. Татарских, А. Томпсон, С.А. Уваров, Р.А. Фатхутдинов, Э.Б. Фигурнов, Т.Г. Философова, Г.И. Яковлев, Н.С. Яшин и др.

Научные аспекты управления и повышения качества рабочей силы формировались на основе комплексного изучения, анализа и синтеза теоретических и методологических разработок таких российских и зарубежных ученых, как Е.Г. Антосенков, Л.С. Бабынин, Г. Беккер, Н.А. Волгин, Г.П. Гагаринская, И.Н. Герчикова, А.З. Дадашев, В.П. Дрямов, А.Г. Здравомыслова, В.А. Зеленков, А.Я. Кибанов, С.С. Кирсанова, Н.Д. Колесова, А.Э. Котляр, В.К. Ломакин, К. Маркс, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов, У. Петти, А.А. Разумов, Г.Г. Руденко, А. Смит, М.Я. Сонин, О.В. Стаканов, С.Г. Струмилин, Т. Шульд, Н.С. Яковчук и др.

Однако следует отметить, что среди многочисленных работ, где основательно изучены обозначенные проблемы, недостаточно представлены исследования, в которых раскрывались бы теоретические и методические аспекты конкурентоспособности предприятия в контексте ее взаимосвязи с качеством рабочей силы. Сохраняются методические трудности оценки конкурентоспособности предприятия и установления количественных связей с качеством рабочей силы. Фрагментарно представлены исследования, связанные с обоснованием моделей повышения качества рабочей силы и на этой основе усиления конкурентных позиций предприятия на рынке. Актуальность указанных проблем, их недостаточная разработанность и большая практическая значимость послужили основой выбора темы, определили цели и задачи диссертационного исследования, его логику и структуру.

Цель и задачи диссертационного исследования. Целью диссертационного исследования является обоснование теоретических положений и методических подходов к разработке практических рекоменда-



ций по обеспечению конкурентоспособности предприятия на основе повышения качества рабочей силы.

Для достижения указанной цели были поставлены и решены следующие задачи исследования:

- уточнить содержание понятия "конкурентоспособность предприятия";
- выявить и конкретизировать направления повышения конкурентоспособности предприятия по основным бизнес-процессам и обосновать приоритетность повышения качества рабочей силы в обеспечении конкурентоспособности предприятия;
- провести анализ существующих методов и предложить авторский подход к оценке конкурентоспособности предприятия;
- на примере предприятий легкой промышленности провести оценку их конкурентоспособности;
- установить количественные взаимосвязи конкурентоспособности предприятия и качества рабочей силы, дать их количественную оценку;
- разработать модель управления повышением качества рабочей силы.

Область исследования. Исследование проведено в рамках п.п. 15.13 "Инструменты и методы менеджмента промышленных предприятий, отраслей, комплексов", п.п. 8.8 "Проблемы качества рабочей силы, подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров, инвестиций в человеческий капитал; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров" специальности 08.00.05 - "Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами промышленности; экономика труда" паспортов специальностей ВАК РФ (экономические науки).

Предметом исследования выступают организационно-экономические и управленческие отношения, возникающие на промышленных предприятиях в процессе обеспечения их конкурентоспособности на основе повышения качества рабочей силы.

Объектом исследования являются предприятия легкой промышленности Российской Федерации.

Теоретической и методологической базами исследования послужили работы отечественных и зарубежных ученых, которые исследовали проблемы обеспечения конкурентоспособности предприятий и факторы, влияющие на нее в условиях глобализирующейся экономики, и занимались изучением вопросов повышения качества рабочей силы. В ходе диссертационного исследования были использованы следующие общенаучные методы: абстрактно-логический; единства исторического и логического; диалектический; системный и комплексный анализ; сравнительный; метод экспертных оценок; экономико-статистические и графические методы с использованием программ Statistica, Microsoft Excel.

Информационной базой исследования являются законодательные и нормативные акты, связанные с тематикой работы, обзорно-аналитические статьи, опубликованные в периодических изданиях, материалы научных и практических форумов, конференций и семинаров по исследуемой проблеме, статистическая информация, информация из глобальной сети Интернет, материалы предприятий легкой промышленности Ульяновской области.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в разработке теоретических и научно-методических рекомендаций по обеспечению конкурентоспособности предприятия на основе повышения качества рабочей силы. К числу наиболее значимых результатов, составляющих научный вклад диссертационного исследования, относятся следующие:

- уточнено понятие конкурентоспособности предприятия на основе ресурсного подхода как способности ведения эффективной хозяйственной деятельности в условиях изменяющейся внешней среды путем рационального использования имеющихся ресурсов, среди которых приоритетным выступает рабочая сила;

- обоснована приоритетность повышения качества рабочей силы в обеспечении конкурентоспособности предприятия, что обусловлено научно-техническим прогрессом, необходимостью постоянных инноваций, изменениями в содержании основных конкурентных преимуществ предприятий, связанных с обновлением и получением новых знаний;

- предложен авторский подход к определению интегрального показателя конкурентоспособности предприятия, расчет которого основан на объединении количественных значений ее единичных показателей по четырем группам бизнес-процессов (производственно-технологические, финансово-экономические, организационные, маркетинговые) с учетом параметра их весомости;

- на основе корреляционно-регрессионной модели установлены количественные взаимосвязи конкурентоспособности предприятия и качества рабочей силы;

- разработана модель управления повышением качества рабочей силы, учитывающая элементы системного, процессного, ситуационного подходов менеджмента и способствующая росту конкурентоспособности предприятия.

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования. Теоретическая значимость результатов исследования состоит в дальнейшем развитии инструментов обеспечения конкурентоспособности предприятия на основе повышения качества рабочей силы.

Практическая значимость полученных результатов заключается в том, что основные положения диссертационного исследования могут быть использованы промышленными предприятиями при решении вопросов обеспечения конкурентоспособности и ее оценки, при анализе зависимости конкурентоспособности предприятия от качества рабочей силы, проблем управления повышением качества рабочей силы. Исполнительным органам

власти и местного самоуправления материалы исследования могут быть полезными при разработке нормативных актов в целях развития и повышения эффективности функционирования промышленных предприятий, при оказании финансовой поддержки предприятиям, обеспечивающим наиболее высокий интегральный показатель конкурентоспособности среди аналогичных товаропроизводителей.

Апробация результатов исследования. Основные теоретические положения и выводы диссертационного исследования были доложены на международных (г. Ульяновск, г. Челябинск) и всероссийских научно-практических конференциях (г. Москва, г. Ульяновск, г. Пенза, г. Саратов), на Всероссийском симпозиуме (г. Москва).

Результаты диссертационного исследования используются в практической деятельности предприятий легкой промышленности г. Ульяновска (ЗАО "Фирма «Русь»", ОАО "Элегант").

Отдельные положения диссертационной работы могут использоваться в процессе преподавания для подготовки студентов высших учебных заведений экономического профиля.

Публикации. По теме диссертации опубликована 21 работа общим объемом 6,44 печ. л., из них авторских 5,89 печ. л., в том числе 2 статьи в журналах, определенных ВАК РФ для публикации результатов диссертационных исследований.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений.

Во **введении** обоснована актуальность темы, определены степень ее разработанности, цели и задачи, объект и предмет исследования, теоретико-методологическая и информационная базы, научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы.

В первой главе диссертационного исследования "**Теоретические основы формирования конкурентоспособности предприятия**" представлены тенденции теоретических подходов к формированию конкурентоспособности предприятия; дана ее авторская трактовка; выявлены основные направления и факторы, определяющие конкурентоспособность предприятия в современных условиях; обоснована приоритетность качества рабочей силы в обеспечении конкурентоспособности предприятия.

Во второй главе диссертационного исследования "**Оценка конкурентоспособности и качества рабочей силы промышленного предприятия**" выявлены подходы к оценке конкурентоспособности предприятия; произведен расчет интегрального показателя конкурентоспособности исследуемых предприятий; проведена оценка показателя качества рабочей силы; показана степень зависимости интегрального показателя конкурентоспособности предприятия от показателя качества рабочей силы.

В третьей главе диссертационного исследования "**Методические рекомендации по обеспечению конкурентоспособности предприятия на**

основе повышения качества рабочей силы" разработана модель управления повышением качества рабочей силы, показана оценка ее влияния на интегральный показатель конкурентоспособности предприятия.

В заключении диссертации представлены систематизированные выводы по результатам проведенного исследования.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Уточнено понятие конкурентоспособности предприятия на основе ресурсного подхода как способности ведения эффективной хозяйственной деятельности в условиях изменяющейся внешней среды путем рационального использования имеющихся ресурсов, среди которых приоритетным выступает рабочая сила.

Конкурентоспособность предприятия характеризуется множественностью и неоднозначностью определений, многоаспектными подходами к раскрытию данного понятия. В этой связи единого, общепринятого определения конкурентоспособности предприятия не существует.

Одни авторы акцентируют внимание на сравнительной оценке аналогичных товаровизготовителей, представленных на рынке. Другие связывают понятие конкурентоспособности предприятия с потенциалом его адаптации к условиям внешней среды, с преимуществами предприятий по ценовым и неценовым характеристикам производимых и реализуемых товаров, с умением предприятий приобретать, сохранять и увеличивать свою долю на рынке, с конкурентоспособностью производимых товаров и услуг.

В рамках поставленных задач исследования автор акцентирует внимание на ресурсном подходе к пониманию конкурентоспособности предприятия. Основной тезис ресурсного подхода состоит в том, что все предприятия различны и эта неоднородность может быть стабильной в случае, если предприятие обладает такими ресурсами и инструментами их управления, которые обеспечивают конкурентные преимущества. Ключевым ресурсом предприятия, по мнению автора, является рабочая сила.

Поэтому, в отличие от известных определений, предложенное автором понимание конкурентоспособности предприятия состоит в утверждении, что качество рабочей силы является главным условием ее формирования и развития. Чем выше качество рабочей силы, тем полнее оно будет воплощено в результатах труда и тем выше будет способность предприятия конкурировать на рынке в изменяющихся социально-экономических условиях. От людей, от их интеллекта, способностей, квалификации, опыта работы и мотивации к труду зависит эффектив-

ность использования всех видов ресурсов предприятия (материальных, организационных, финансовых и др.).

Таким образом, качество рабочей силы является одним из параметров конкурентоспособности предприятия и одновременно инструментом достижения прочих его конкурентных преимуществ.

2. Обоснована приоритетность повышения качества рабочей силы в обеспечении конкурентоспособности предприятия, что обусловлено научно-техническим прогрессом, необходимостью постоянных инноваций, изменениями в содержании основных конкурентных преимуществ предприятий, связанных с обновлением и получением новых знаний.

Автором выявлены и конкретизированы направления повышения конкурентоспособности предприятия по основным бизнес-процессам (рис. 1).

Среди направлений повышения конкурентоспособности предприятия, по мнению автора, приоритетным является рост качества рабочей силы.

Под качеством рабочей силы следует понимать совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда, характеризующих уровень его профессионального развития и обеспечивающих конкурентоспособность предприятия.

Современный характер процесса труда, связанный с научно-техническим прогрессом, использованием его достижений в производстве, совершенствованием на этой основе всех параметров производственного процесса (техники, технологии, организации, управления и др.), определил востребованность работника с качественно новыми параметрами рабочей силы.

Если раньше ведущим компонентом квалификационного комплекса являлись навыки и умения, зависящие от опыта работы, то теперь основное значение приобретают знания. В современных условиях, когда производство становится более динамичным, постоянно меняются задачи производственных единиц и методы их реализации, в деятельности работников все большее значение приобретают знания современных методов решения возникающих проблем, владение результатами новейших теоретических исследований и умение реализовать их на практике. Объективно возрастает потребность в работниках, отличающихся широтой и многообразием знаний. Приобретение и обновление знаний осуществляются путем обучения и планирования карьеры работников, посредством коллективной работы над решением задач, свободного распространения знаний и создания информационных сетей, гарантирующих их передачу. При повышении уровня образования эффективность труда работника растет либо за счет увеличения его производительности труда, либо за счет способности осуществлять такую трудовую деятельность, результаты которой представляют большую ценность для предприятия. Социально-экономические последствия научно-технического прогресса,



Рис. 1. Направления повышения конкурентоспособности предприятия по основным бизнес-процессам

необходимость постоянных инноваций, все возрастающая конкуренция предъявляют к качеству рабочей силы повышенные требования. В их числе: высокая профессиональная компетентность, интеллектуальный и творческий потенциал, способность воспринимать инновации и быть участником нововведений; адаптированность работника к изменяющимся условиям производства; готовность к процессу непрерывного повышения квалификации, освоению новых знаний; универсализация работника, освоение им нескольких специальностей; профессиональная мобильность; наличие высоких деловых и личностных качеств.

Чем выше уровень развития российской экономики, масштабность и сложность решаемых ею задач, тем значительнее потребность в рабочей силе высокой квалификации. Приоритетность повышения качества рабочей силы в обеспечении конкурентоспособности предприятия возрастает в связи с тем обстоятельством, что полученные современные знания работников позволяют усилить способность предприятия адаптироваться к жестким требованиям рынка в условиях доминирования научных достижений и инновационной активности. Источниками мобильности хозяйствующих субъектов становятся способность работников к перемене профессии, культурной и общественной среды, их образование и непрерывное обучение.

3. Предложен авторский подход к определению интегрального показателя конкурентоспособности предприятия, расчет которого основан на объединении количественных значений ее единичных показателей по четырем группам бизнес-процессов (производственно-технологические, финансово-экономические, организационные, маркетинговые) с учетом параметра их весомости.

В промышленно развитых странах особое внимание уделяется качественным методам оценки конкурентоспособности предприятия, основанным на стратегическом подходе. Они позволяют провести анализ конкурентных преимуществ предприятия, не давая при этом четкого количественного выражения результатов оценки, что затрудняет проведение ретроспективного анализа, хотя рассматриваемые методы могут быть полезны при исследовании конкурентных преимуществ предприятия и выработке стратегий конкуренции. В нашей стране из-за недостаточной маркетинговой информации при оценке конкурентоспособности предприятия отдается предпочтение количественным методам, которые дают мгновенную фотографию состояния предприятия, но не позволяют учитывать перспективы его развития.

Автором предложен алгоритм определения интегрального показателя конкурентоспособности, включающий в себя следующие этапы.

1. Выбор нескольких предприятий аналогов (базы для сравнений). В качестве базы для сравнения могут выступать как среднеотраслевые показатели, так и показатели любого конкурирующего предприятия или

предприятия - лидера рынка, а также ретроспективные показатели оцениваемого предприятия.

2. Выделение единичных показателей конкурентоспособности предприятия, в основу которых были положены показатели, описывающие результаты деятельности предприятия по четырем группам бизнес-процессов: производственно-технологических, финансово-экономических, организационных и маркетинговых.

3. Расчет единичных показателей конкурентоспособности предприятия в рамках выделенных групп.

4. Оценка конкурентоспособности предприятия по каждой группе показателей.

5. Определение и расчет интегрального показателя конкурентоспособности предприятия.

В основе расчета интегрального показателя конкурентоспособности предприятия лежит метод, основанный на определении среднего взвешенного геометрического показателя единичных показателей конкурентоспособности:

$$K = \prod_{i=1}^n K_i^{W_i}, \quad (1)$$

где K_i - единичные показатели конкурентоспособности предприятия общим числом n ;

W_i - весомость (значимость) единичных показателей конкурентоспособности предприятия;

Π - произведение аргументов с номерами $i = 1, 2, 3, \dots n$.

Данный метод в настоящем исследовании получил дальнейшее развитие. Достоинства авторского подхода связаны с его универсальностью, возможностью как учета масштаба отдельного предприятия (количество показателей в разные периоды времени будет постоянным), так и сравнения предприятий различных масштабов за счет усреднения показателей в рамках выделенных групп бизнес-процессов. Поэтому предложенный интегральный показатель конкурентоспособности предприятия является безразмерным и дает возможность сравнения однородных предприятий с различным количеством единичных показателей в каждой группе показателей бизнес-процессов:

$$K = \prod_{i=1}^n \left(\frac{K_i}{n_i} \right)^{W_i}, \quad (2)$$

где K_i - сумма единичных показателей конкурентоспособности предприятия i -й группы бизнес-процессов;

n_i - количество единичных показателей конкурентоспособности предприятия в i -й группе;

W_i - весомость (значимость) i -й группы бизнес-процессов;

Π - произведение аргументов с номерами $i = 1, 2, 3, 4$.

$$K = \prod_{i=1}^n \left(\frac{K_i}{n_i} \right)^{W_i} = \prod_{i=1}^n \frac{(K_i)^{W_i}}{(n_i)^{W_i}} = \frac{\prod (K_i)^{W_i}}{\prod (n_i)^{W_i}},$$

где $\Pi(n_i)^{W_i}$ - константа (const) для конкретного предприятия в разные периоды времени (за период автор принимает один год).

С учетом выделенных групп показателей бизнес-процессов ($i = 1, 2, 3, 4$) выражение (2) может быть представлено в более развернутом виде:

$$K = \left(\frac{K_1}{n_1} \right)^{0,25} \cdot \left(\frac{K_2}{n_2} \right)^{0,25} \cdot \left(\frac{K_3}{n_3} \right)^{0,25} \cdot \left(\frac{K_4}{n_4} \right)^{0,25}. \quad (3)$$

Весомость каждой группы показателей бизнес-процессов равнозначна ($W_i = 0,25$), что в сумме дает единицу. Это позволяет проследить не только изменение интегрального показателя конкурентоспособности предприятия, но и динамику изменения групп единичных показателей. Зависимость конкурентоспособности предприятия от качества рабочей силы прослеживается через единичные показатели конкурентоспособности предприятия по организационной группе бизнес-процессов.

Интегральный показатель конкурентоспособности предприятия определен с целью установления оценки и взаимосвязей между конкурентоспособностью и качеством рабочей силы (п. 4), а также влияния предлагаемой автором модели управления повышением качества рабочей силы на конкурентоспособность промышленного предприятия (п. 5).

Апробация интегрального показателя конкурентоспособности предприятия была проведена на основе расчета 56 единичных показателей конкурентоспособности, которые более подробно представлены в диссертационной работе, по трем предприятиям легкой промышленности Ульяновской области (рис. 2).

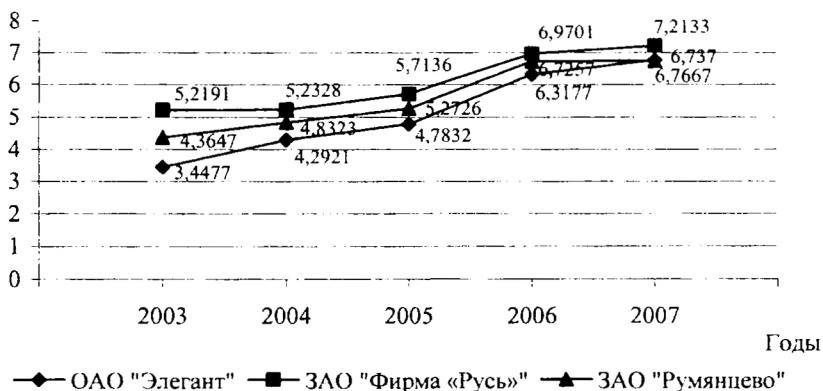


Рис. 2. Динамика интегрального показателя конкурентоспособности предприятия

Анализ динамики интегрального показателя конкурентоспособности исследуемых предприятий за период 2003-2007 гг. показал среднее его увеличение: в ОАО "Элегант" - на 18,8%; в ЗАО "Фирма «Русь»" - на 8,7%; в ЗАО "Румянцево" - на 11,9%. Однако сравнивать полученные результаты между собой нецелесообразно, так как исследуемые предприятия не являются аналогами. Поэтому в качестве базы для сравнения в нашем случае выступают ретроспективные показатели каждого из этих предприятий. Динамика интегрального показателя конкурентоспособности предприятия является положительной, резкий рост приходится на 2006 г., что связано с увеличением объемов производства в легкой промышленности после четырех лет его сокращения. Если во всех обрабатывающих отраслях выпуск в среднем увеличился на 4,5%, то в текстильном, швейном и меховом производстве рост составил 7,3% (4-е место по темпам роста из всех основных видов обрабатывающих производств).

4. На основе корреляционно-регрессионной модели установлены количественные взаимосвязи интегрального показателя конкурентоспособности предприятия и показателя качества рабочей силы.

Показатель качества рабочей силы определен по среднестатистическому рабочему предприятия на основе данных отдела кадров. Показатель качества рабочей силы на протяжении 2003-2007 гг. на исследуемых предприятиях имел положительную динамику (рис. 3). Наибольший прирост показателя за указанный период наблюдается в ЗАО "Фирма «Русь»" (на 23,89%), которое в последние годы активно занимается во-

просами обучения персонала. В ОАО "Эlegant" прирост составил 9,96%, в ЗАО "Румянцево" - 17,59%.

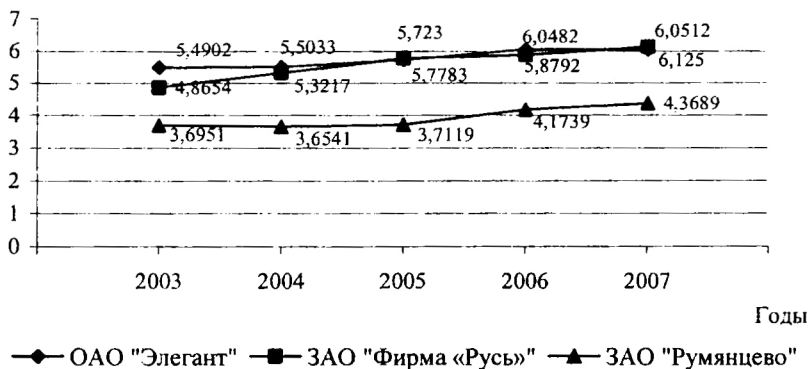


Рис. 3. Динамика показателя качества рабочей силы

Интегральный показатель конкурентоспособности предприятия и показатель качества рабочей силы не находятся в функциональной зависимости, поэтому для определения тесноты связи между ними используем метод корреляционного анализа. Линейный коэффициент корреляции (r) характеризует тесноту и направление связи между двумя коррелируемыми признаками в случае наличия между ними линейной зависимости.

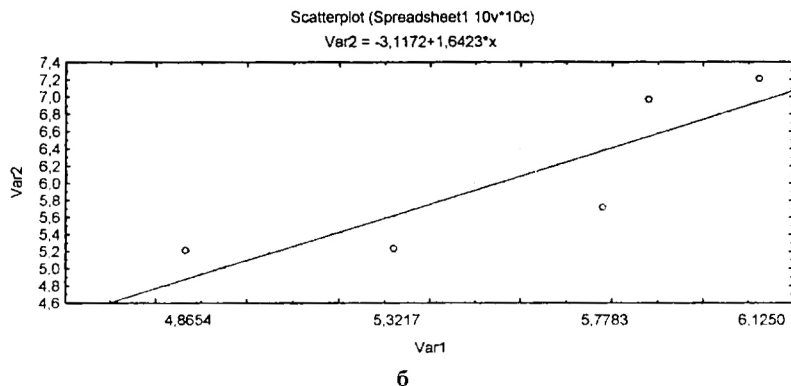
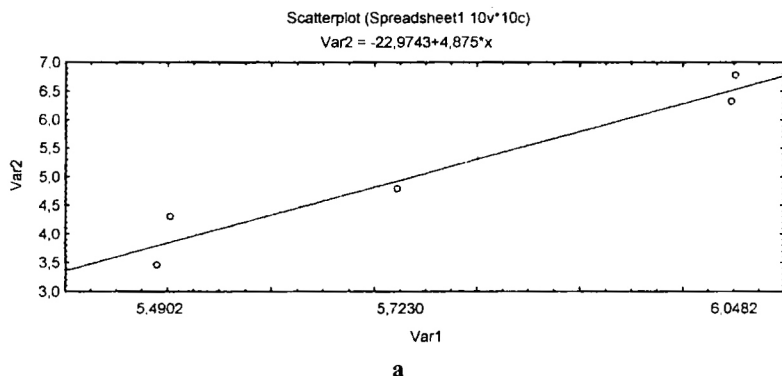
Корреляционный анализ показателя качества рабочей силы (X) на интегральный показатель конкурентоспособности предприятия (Y) ОАО "Эlegant" за 2003-2007 гг., проведенный с помощью типовых компьютерных программ Microsoft Excel и Statistica, показал сильную прямую связь ($r = 0,9723$) между исследуемыми величинами.

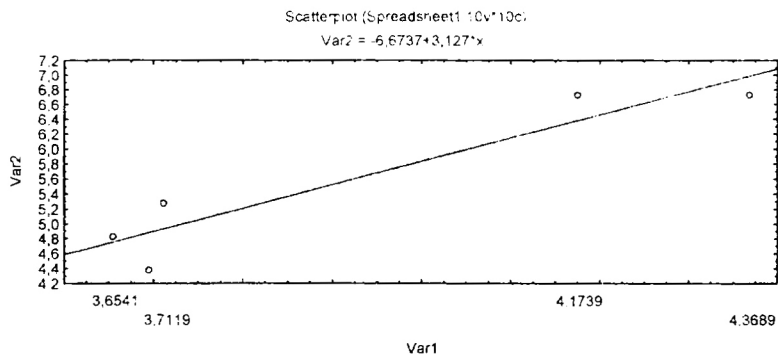
Графическая интерпретация взаимосвязи рассматриваемых величин представлена на рис. 4. В системе координат на оси абсцисс отложены значения факторного признака, на оси ординат - результативного. Каждая единица совокупности с соответствующими значениями X и Y обозначается точкой. При отсутствии тесных связей имеет место беспорядочное расположение точек на графике. Чем сильнее связь между признаками, тем теснее будут группироваться точки вокруг определенной линии, выражающей форму связи.

Исходя из диаграммы рассеяния (рис. 4а), получено следующее уравнение линейной регрессии: $y = -22,9743 + 4,875x$. Коэффициент регрессии ($a_1 = 4,875$) означает, что при увеличении показателя качества рабочей силы на единицу величина интегрального показателя конкурентоспособности предприятия возрастет в среднем на 4,88%.

Анализ влияния показателя качества рабочей силы (X) на интегральный показатель конкурентоспособности предприятия (Y) ЗАО "Фирма «Русь»" за 2003-2007 гг. дал следующие результаты: связь между ними сильная прямая ($r = 0,8583$). Уравнение линейной регрессии $y = -3,1172 + 1,6423$ (рис. 4б). Коэффициент регрессии ($a_1=1,6421$) показывает, что при увеличении показателя качества рабочей силы на единицу величина интегрального показателя конкурентоспособности предприятия возрастет в среднем на 1,64%.

В ЗАО "Румянцево" связь между исследуемыми величинами сильная прямая ($r = 0,9383$). Исходя из диаграммы рассеяния (рис. 4в), уравнение линейной регрессии $y = -6,6737 + 3,127x$. При увеличении показателя качества рабочей силы на единицу величина интегрального показателя конкурентоспособности предприятия возрастет в среднем на 3,13%, исходя из коэффициента регрессии ($a_1=3,127$).





В

Рис. 4. Диаграмма рассеяния и прямая регрессии Y на X:
а) ОАО "Элегант"; б) ЗАО "Фирма "Русь"; в) ЗАО "Румянцево"

Проведенный анализ показал высокую степень зависимости конкурентоспособности предприятия от качества рабочей силы со средним значением коэффициента корреляции по анализируемым предприятиям, равным $r = 0,923$.

5. Разработана модель управления повышением качества рабочей силы, учитывающая элементы системного, процессного, ситуационного подходов менеджмента и способствующая обеспечению конкурентоспособности предприятия.

Управление повышением качества рабочей силы представляет собой взаимосвязанный, единый, целостный процесс, основными функциями которого являются планирование, организация, мотивация и контроль повышения качества рабочей силы.

Повышение качества рабочей силы предполагает использование элементов основных подходов менеджмента. С позиций системного подхода повышение качества рабочей силы представляет собой целостность, состоящую из взаимосвязанных элементов, каждый из которых оказывает влияние друг на друга и на всю целостность. Совокупность компонентов данной модели находится в определенной упорядоченности и сочетает конкретные цели, направленные на повышение качества рабочей силы. Выпадение хотя бы одного из элементов приведет к нарушению целостности данной модели. Процессный подход в менеджменте позволяет рассматривать повышение качества рабочей силы как цепь непрерывных взаимосвязанных действий. Если действия будут иметь неопределенный и лишенный последовательности характер, то вероятность достижения поставленной цели существенно снижается. Ситуационный подход основывается на том, что выбор методов повышения качества рабочей силы определяется конкретными пространственно-временными характеристиками деятельности предприятия.

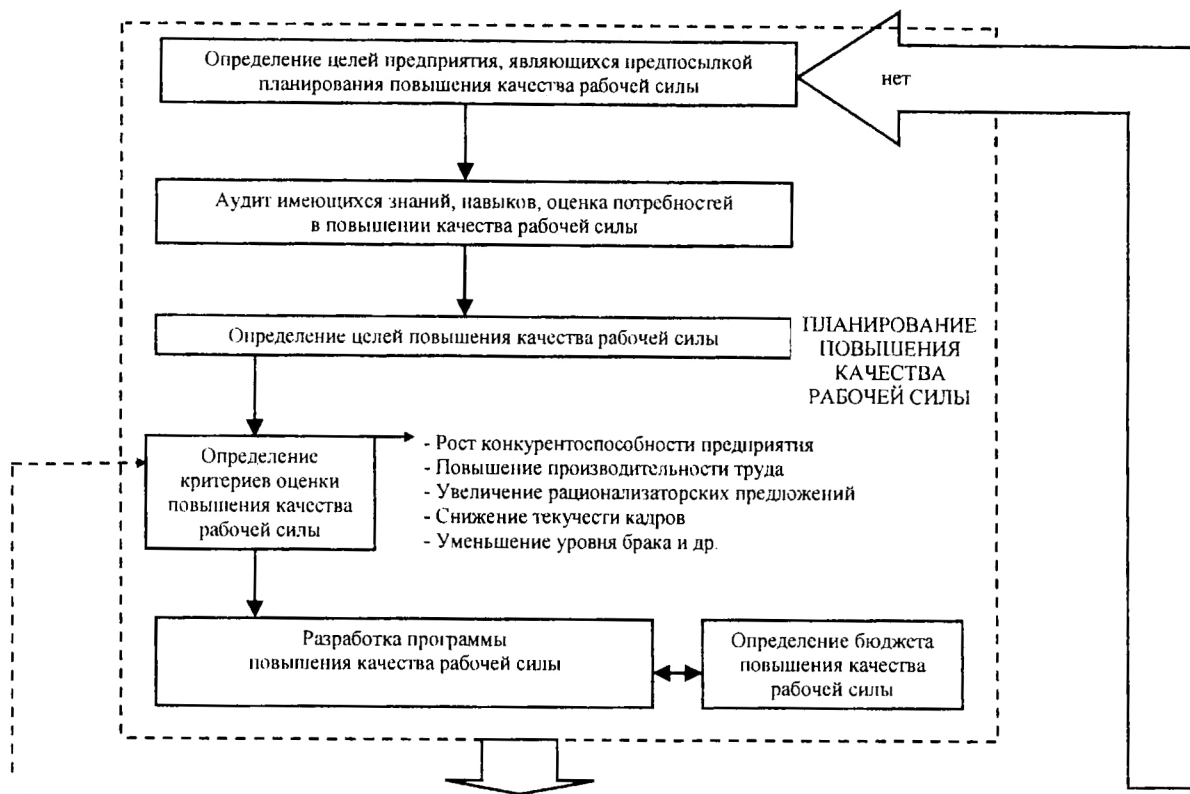


Рис. 5. Модель управления повышением качества рабочей силы (начало)

Предложенная модель (рис. 5) позволяет: повышать конкурентоспособность предприятия; достигать стратегических целей; повышать ценность рабочей силы предприятия; формировать и развивать организационную культуру предприятия; увеличивать эффективность коммуникационного процесса; повышать адаптивность предприятия к изменениям во внешней среде; формировать эффективную мотивационную политику предприятия; повышать привлекательность предприятия для потенциальных работников и других заинтересованных сторон; увеличивать количество рационализаторских предложений и др.

Элементы данной модели управления повышением качества рабочей силы были внедрены в ЗАО "Фирма «Русь»" и ОАО "Элегант", что позволило получить следующие результаты: снизился уровень брака в массе готовой продукции; увеличилось количество рационализаторских предложений; сократились потери рабочего времени новых работников на адаптацию; улучшился социально-психологический климат в коллективе; уменьшился показатель текучести кадров; увеличилась производительность труда; возрос интерес работников к политике предприятия; появилась заинтересованность персонала в повышении квалификации и карьерном росте. Это обеспечило повышение показателя качества рабочей силы за 2008 г. в ОАО "Элегант" на 0,241, в ЗАО "Фирма «Русь»" - на 0,359. При этом интегральный показатель конкурентоспособности предприятий повысился (исходя из корреляционно-регрессионной модели) в среднем, соответственно, на 1,17% и 0,59%.

Диссертационное исследование позволило установить зависимость конкурентоспособности предприятия от повышения качества рабочей силы, а также определить результативность внедрения модели управления повышением качества рабочей силы на предприятиях легкой промышленности. Полученные автором результаты свидетельствуют о возможности применения данной модели на других промышленных предприятиях.

ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

В научных журналах, определенных ВАК РФ для публикации результатов научных исследований

1. *Калинникова, Е.В.* Важность развития человеческих ресурсов для организации [Текст] / Е.В. Калинникова // Интеграл. - 2008. - № 3 (41). - С. 90-91. - 0,24 печ. л.
2. *Калинникова, Е.В.* Механизм формирования обучающейся организации [Текст] / Е.В. Калинникова // Экономика и управление. - СПб., 2008. - № 3 (35). - С. 169-173. - 0,53 печ. л.

В других изданиях

3. *Калинникова, Е.В.* Стратегическое управление - основа повышения эффективности деятельности корпораций [Текст] / Е.В. Калинникова // Корпоративное

управление: проблемы и практика: материалы II Междунар. науч.-практ. конф. - Ульяновск, УлГТУ, 2005. - С. 36-37. - 0,12 печ. л.

4. *Калинникова, Е.В.* Развитие персонала как фактор повышения конкурентоспособности организации [Текст] / Е.В. Калинникова // Актуальные проблемы менеджмента, маркетинга и логистики: тез. докл. 2-й науч.-практ. конф. - М.: РХТУ им. Д.И. Менделеева, 2005. - С. 58-60. - 0,15 печ. л.

5. *Калинникова, Е.В.* Система развития персонала [Текст] / Е.В. Калинникова // Социально-экономические проблемы развития регионов и муниципальных образований: материалы науч.-практ. конф. профессорско-преподавательского состава, 1-6 февр. 2006 г. - Ульяновск: УлГТУ, 2006. - С. 29-38. - 0,55 печ. л.

6. *Калинникова, Е.В.* Необходимость развития персонала в современной организации [Текст] / Е.В. Калинникова // Развитие предпринимательства в современном российском обществе: сб. ст. Всерос. науч.-практ. конф., 23-24 июня 2006 г. - Пенза, 2006. - С. 29-32. - 0,16 печ. л.

7. *Калинникова, Е.В.* Компетенции как стратегический аспект развития человеческих ресурсов [Текст] / Е.В. Калинникова // Ноосферные знания и технологии: тр. Ульян. науч. центра. Секция "Экономика". Т. 9. Вып. 1. - Ульяновск, 2006. - С. 72-80. - 0,5 печ. л.

8. *Калинникова, Е.В.* Некоторые аспекты подхода, основанного на компетенциях [Текст] / Е.В. Калинникова // Современное состояние и перспективы развития экономики России : сб. ст. IV Всерос. науч.-практ. конф. - Пенза, 2006. - С. 133-136. - 0,16 печ. л.

9. *Калинникова, Е.В.* Развитие персонала как средство достижения стратегических целей организации [Текст] / Е.В. Калинникова // Стратегическое планирование и развитие предприятий: тез. докл. и сообщений Седьмого Всерос. симпозиума, г. Москва, 11-12 апр. 2006 г. Секция 3. - М.: ЦЭМИ РАН, 2006. - 101-102. - 0,15 печ. л.

10. *Калинникова, Е.В.* Подход, основанный на компетенциях [Текст] / Е.В. Калинникова // Социально-экономические проблемы развития регионов и муниципальных образований: материалы науч.-практ. конф. профессорско-преподавательского состава, 1-6 февр. 2007 г. - Ульяновск: УлГТУ, 2007. - С. 53-56. - 0,17 печ. л.

11. *Калинникова, Е.В.* Управление знаниями в современной компании [Текст] / Е.В. Калинникова // Лидерство и персональный бренд: сб. ст. участников VII Междунар. науч.-практ. конф., 20-23 марта 2007 г. - Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2007. - С. 84-89. - 0,26 печ. л.

12. *Калинникова, Е.В.* Роль человеческих ресурсов в получении конкурентных преимуществ [Текст] / Е.В. Калинникова // Корпоративное управление: проблемы и практика: сб. науч. тр. - Ульяновск: УлГТУ, 2007. - С. 70-75. - 0,35 печ. л.

13. *Калинникова, Е.В.* Корпоративный университет как инструмент развития человеческих ресурсов [Текст] / Е.В. Калинникова // Ноосферные знания и технологии: тр. Ульян. науч. центра. Т. 10. Вып. 1. - Ульяновск, 2007. - С. 99-105. - 0,35 печ. л.

14. *Калинникова, Е.В.* Роль обучающейся организации в повышении ценности человеческих ресурсов [Текст] / Е.В. Калинникова // Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование: сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. - Саратов, 2007. - С. 47-51. - 0,3 печ. л.

15. *Калинникова, Е.В.* Особенности развития управленческого персонала [Текст] / Е.В. Калинникова // Альманах современной науки и образования. - Тамбов: Грамота, 2008. - № 3: Экономические науки и методика их преподавания. - С. 90-92. - 0,24 печ. л.

16. *Калинникова, Е.В.* Развитие человеческих ресурсов, ориентированное на решение стратегических задач [Текст] / Е.В. Калинникова // Стратегическое планирование и развитие предприятий: материалы Девятого Всерос. симпозиума, г. Москва, 15-16 апр. 2008 г. Секция 3. - М.: ЦЭМИ РАН, 2008. - С. 82-84. - 0,1 печ. л.

17. *Калинникова, Е.В.* Важность человеческого фактора как уникального организационного ресурса [Текст] / Е.В. Калинникова // Ноосферные знания и технологии: тр. Ульян. науч. центра. Т. 11. Вып. 1. - Ульяновск, 2008. - С. 146-155. - 0,6 печ. л.

18. *Калинникова, Е.В.* Развитие человеческих ресурсов как фактор эффективного использования внутреннего рынка труда [Текст] / Е.В. Калинникова // Менеджмент образования: состояние, проблемы, перспективы: материалы IV Всерос. науч.-метод. конф., 23 апр. 2008 г. - Ульяновск: Вектор-С, 2008. - С. 108-111. - 0,16 печ. л.

19. *Калинникова, Е.В.* Направления повышения конкурентоспособности предприятия [Текст] / Е.В. Калинникова // Стратегическое планирование и развитие предприятий: Секция 1. материалы 10-го Всерос. симпозиума, г. Москва, 14-15 апр. 2009 г. - М.: ЦЭМИ РАН, 2009. - С. 85-86. - 0,1 печ. л.

20. *Калинникова, Е.В.* Качество рабочей силы как фактор роста конкурентоспособности предприятия [Текст] / Е.А. Волкова, Е.В. Калинникова // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвуз. сб. науч. тр. / ред. кол.: Н.А. Чечин, С.А. Ерошевский [и др.]. Вып. 1. Ч. 1. - Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2009. - С. 88-95. - 0,5/0,3 печ. л.

21. *Калинникова, Е.В.* Подходы к оценке конкурентоспособности предприятий [Текст] / Е.А. Волкова, Е.В. Калинникова // Ноосферные знания и технологии: тр. Ульян. науч. центра. Т. 12. Вып. 1. - Ульяновск, 2009. - С. 39-51. - 0,75/0,4 печ. л.

Подписано в печать 19.05.2009.

Формат 60×84/16. Бум. писч. бел. Печать офсетная.

Гарнитура "Times New Roman". Объем 1,0 печ. л.

Тираж 150 экз. Заказ № 176.

Отпечатано в типографии СГЭУ.

443090, Самара, ул. Советской Армии, 141.

